



ҚАРАҒАНДЫ СУ



Приложение № 7

УТВЕРЖДЕНО

Приказом Генерального директора

ТОО «Қарағанды Су»

№ 336 от « 23 » 04 2021 г.

Исаев Д.Б.

ПОЛИТИКА
по выявлению и по урегулированию
конфликта интересов в ТОО «Қарағанды Су»

РАЗРАБОТАЛ заместитель генерального директора

по правовым вопросам и сбыту Ескенова Ж.Б. « 23 » 04

2021 г.

г. Караганда 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**
- 2. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ ИНТЕРЕСОВ**
- 3. РАСКРЫТИЕ СВЕДЕНИЙ О КОНФЛИКТЕ ИНТЕРЕСОВ**
- 4. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ ИНТЕРЕСОВ**
- 5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ**
- 6. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

ТОО «Қарағанды Су»	Инструкция по противодействию коррупции	Издание: 01
--------------------	---	-------------

1. Общие положения

1. Настоящая Политика по выявлению и по урегулированию конфликта интересов в Товариществе с ограниченной ответственностью «Қарағанды Су» (далее – Компания) разработана в соответствии с Уставом Компании

2. Одним из необходимых условий эффективного выполнения работником Компании своих должностных обязанностей является отсутствие противоречий между частными интересами работника, должностного лица и интересами Компании, а при наличии таких противоречий, - их своевременное раскрытие и урегулирование.

3. Конфликт интересов определяется как ситуация, в которой личная заинтересованность работника и должностного лица Компании влияет или может повлиять на беспристрастное исполнение должностных обязанностей.

4. Целью настоящей Политики является создание в Компании единообразной системы управления реальными и потенциальными конфликтами интересов, а также определение требований к поведению работников и должностных лиц, соблюдение которых позволит минимизировать риски принятия решений в Компании под влиянием частных интересов и связей работников.

5. Компания намерено поддерживать обстановку, позволяющую работникам и должностным лицам выполнять их обязанности открыто, добросовестно, честно и непредвзято.

6. Все работники и должностные лица Компании должны вести себя так, чтобы не допускать ситуации, в которой возможно возникновение конфликта интересов, ни в отношении себя (или связанных с собой лиц), ни в отношении других.

2. Принципы управления конфликтами интересов

7. Компания считает, что каждый работник и должностное лицо, выполняя свои должностные обязанности, обязан ставить интересы Компании выше своих частных интересов.

8. В то же время Компания уважает права своих работников и должностных лиц как частных лиц, и признает за ними право на занятие законной финансовой, предпринимательской, политической и иной деятельностью в свободное от основной работы время, если она не влияет на их способность выполнять должностные обязанности в Компании.

9. Максимальное соблюдение баланса интересов Компании и частных интересов работников и должностных лиц является одним из условий стабильности взаимоотношений между вышеназванными лицами и Компании.

ТОО «Қарағанды Су»	Инструкция по противодействию коррупции	Издание: 01
--------------------	---	-------------

10. Работники, должностные лица Компании не имеет права принимать участие или влиять прямо или косвенно на деловое решение, процесс или сделку в ходе осуществления деятельности Компании в случае реального или потенциального конфликта их частных интересов с интересами Компании.

11. Компания и его работники и должностные лица равно заинтересованы в отсутствии конфликта между их интересами.

12. Работники и должностные лица:

- обязаны руководствоваться исключительно интересами Компании при принятии решений по вопросам, возникающим в связи с их должностными обязанностями;

- несут личную ответственность за своевременное выявление конфликта своих частных интересов с интересами Компании, своевременное декларирование конфликта интересов, а также за активное участие в урегулировании реального или потенциального конфликта интересов;

- гарантируют, что их частные интересы, семейные связи, дружеские или другие отношения, персональные симпатии и антипатии не будут влиять на принятие делового решения;

- избегают любых ситуаций или обстоятельств, при которых их частные интересы будут противоречить интересам Компании.

- Не конкурируют с Компанией, включая, без ограничения, конкуренцию по любым деловым сделкам, разрабатываемым и реализуемым проектом;

- Не используют активы Компании, а также свое положение в Компании и/или деловые возможности, возникающие в связи с осуществлением должностных обязанностей в Компании, для удовлетворения своих частных, в том числе финансовых, интересов;

- Не используют в интересах третьего лица деловые возможности, о которых им стало известно в связи с осуществлением должностных обязанностей в Компании.

13. Должностные лица обязаны оценивать наличие у них достаточного времени для исполнения своих обязанностей. В случае невозможности и недостаточности времени для полноценного исполнения своих обязанностей должностное лицо должно добровольно сложить с себя полномочия.

14. Компания отдаёт себе отчет в невозможности полностью избежать конфликт интересов. Поэтому, для того чтобы уберечь работников и должностных лиц от любых возможных неправильных действий, каждый конфликт требует своевременного раскрытия и урегулирования.

15. Компания устанавливает систему управления конфликтами интересов, действующую на основе следующих принципов:

- обязательное раскрытие сведений о реальном или потенциальном конфликте интересов или даже видимости такого конфликта;

- индивидуальное рассмотрение, оценка серьезности рисков для Компании

ТОО «Қарағанды Су»	Инструкция по противодействию коррупции	Издание: 01
--------------------	---	-------------

каждого конфликта интересов и урегулирование каждого случая конфликта интересов;

➤ конфиденциальность процесса раскрытия сведений о конфликте интересов и процесса урегулирования (по желанию работника, должностного лица);

➤ соблюдение баланса интересов Компании и работника, должностного лица при урегулировании конфликта интересов;

➤ защит работника от преследования в связи конфликтом интересов, который был своевременно раскрыт работником.

3. Раскрытие сведений о конфликте интересов

16. Работники и должностные лица Компании обязаны незамедлительно и в полном объеме раскрывать (декларировать) все случаи реального или потенциального конфликта интересов.

17. Компания рекомендует своим работникам и должностным лицам раскрывать сведения о частных обстоятельствах, которые создают или смогут создать хотя бы видимость конфликта интересов.

18. Компания устанавливает следующую систему раскрытия (декларирования) сведений о потенциальных и реальных конфликтов интересов:

➤ первоначальное раскрытие сведений о конфликте интересов при приеме на работу работника;

➤ раскрытие сведений о конфликте интересов при назначении или вступлении в должность;

➤ Разовое раскрытие сведений о конфликте интересов по мере возникновения ситуации (обстоятельств), которые порождают или породили новый реальный или потенциальный конфликт интересов.

19. Раскрытие сведений о конфликте интересов должно осуществляться работниками и должностными лицами Компании только в письменном виде, в простой максимально понятной форме.

20. Компания рассматривает сокрытие и/или намеренно несвоевременное, либо неполное раскрытие сведений о конфликте интересов по любым причинам как злоупотребление его доверием и обман.

4. Урегулирование конфликтов интересов

21. Компания стремится к сбалансированному разрешению любых декларированных работниками и должностными лицами конфликтов интересов, которое должно учитывать интересы Компании и его работников, должностных лиц.

ТОО «Қарағанды Су»	Инструкция по противодействию коррупции	Издание: 01
--------------------	---	-------------

22. Информация о наличии реального или потенциального конфликта интересов должна тщательно проверяться непосредственным руководителем с целью оценки серьезности возникающих для Компании рисков и выбора наиболее подходящей формы разрешения данного конфликта.

23. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у работника его непосредственным руководителем принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- ограничение работнику доступа к конкретной информации Компании, которая может иметь отношение к частным интересам работника;
- добровольный отказ работника или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут отказаться под влиянием конфликта интересов;
- пересмотр и изменение круга обязанностей и трудовых функции работника;
- перевод работника на должность, предусматривающих выполнение трудовых функций, не связанных с конфликтом интересов (с согласия работника);
- увольнение работника из ТОО по инициативе работника;
- отказ работника от своего частного интереса, порождающего конфликт интересами Компании.

24. По результатам анализа информации о наличии реального или потенциального конфликта интересов у должностного лица принимаются следующие меры урегулирования конфликта интересов:

- Ограничение должностному лицу доступа к конкретной информации Компании, которая может иметь отношение к частным интересам должностного лица;
- Добровольный отказ должностного лица или его отстранение (постоянно или временно) от участия в обсуждении и процессе принятия решений по вопросам, которые находятся или могут оказаться под влиянием конфликта интересов;
- Отказ должностного лица от своего частного интереса, порождающего конфликт с интересами Компании.

25. Данные перечни мер урегулирования конфликта интересов не являются исчерпывающими. В каждом конкретном случае урегулирования конфликта интересов, по доверенности Компании и работника, должностного лиц, раскрывшего сведения о конфликте интересов, могут быть найдены иные меры урегулирования конфликта.

26. Работник и должностное лицо обязаны смягчать любые последствия конфликта интересов, включая минимизацию потерь или ущерба Компании, если последние будут иметь место.

ТОО «Қарағанды Су»	Инструкция по противодействию коррупции	Издание: 01
--------------------	---	-------------

5. Ответственность

27. Соблюдение настоящей Политики является неременной обязанностью любого работника и должностного лица Компании.

28. Невыполнения настоящей Политики может рассматриваться как дисциплинарный поступок и служит основанием для привлечения работника, должностного лица Компании к дисциплинарной ответственности.

5. Заключение положения

29. Руководители структурных подразделений Компании доводят требования данной Политики до своих работников.

30. Все работники Компании должны ознакомиться с настоящей Политикой под роспись.

31. Компания не несет никакой ответственности за действия своих работников и должностных лиц, которые нарушают, являются причиной нарушений или могут явиться причиной нарушений настоящей Политики.

32. Компания ожидает, что работники и должностные лица Компании, у которых есть основания полагать, что настоящая Политика нарушена или имеется потенциальная возможность такого нарушения, будут немедленно сообщать об этом непосредственным руководителям лиц, нарушивших или имеющих потенциальную возможность нарушить настоящую Политику.

33. Компания гарантирует, что они ни один работник не будет привлечен Компанией к ответственности и не будет испытывать иных неблагоприятных последствий по инициативе Компании в связи с соблюдением требований данной Политики, или сообщением Компании о потенциальных или имевших место нарушениях настоящей Политики.